



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2024

Uitgave 2
17 januari 2024

Nieuwsbrief

Loonheffingen 2024

In deze Nieuwsbrief Loonheffingen vindt u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2024. We verwijzen hierin naar het 'Handboek Loonheffingen' waarmee we bedoelen het Handboek Loonheffingen 2023. U vindt het Handboek op belastingdienst.nl/loonheffingen. Het 'Handboek Loonheffingen 2024' publiceren we naar verwachting in maart 2024. Daarin wordt de informatie van deze nieuwsbrief verwerkt.

Eerste uitgave van de nieuwsbrief

In de 1e uitgave van de nieuwsbrief voor 2024 informeerden we u over maatregelen die voortkomen uit al bestaande wet- of regelgeving of uit voorgenomen wet- of regelgeving, zoals opgenomen in het Belastingplan 2024. Ook informeerden we u over de wijzigingen in de aangifte loonheffingen voor 2024. Het Belastingplan 2024 is inmiddels is aangenomen door de Tweede en de Eerste Kamer. Ook de lagere regelgeving is inmiddels gepubliceerd. Onder 'Overige informatie' vindt u ook informatie die niet specifiek voor of vanaf 2024 geldt.

Tweede uitgave van de nieuwsbrief

In deze 2e uitgave van de nieuwsbrief voor 2024 hebben we een aantal onderwerpen toegevoegd en gewijzigd.

Toegevoegd:

- Punt 10 (Maatregelen in verband met de 30%-regeling voor ingekomen werknemers) hebben we tussengevoegd, met 4 onderwerpen
- Punt 11.3 (Vervallen cao-codes) hebben we toegevoegd
- Punt 13 (Toelichting mededeling/beschikking 'Gedifferentieerd Premiepercentage Werkhervattingskas') hebben we tussengevoegd

Hierdoor zijn eerdere punten 10 tot en met 13 vernummerd.

- Punt 14.3 tot en met 14.5 hebben we toegevoegd:
 - 14.3 Verduidelijking WSW-werknemers
 - 14.4 Grensoverschrijdende arbeid: nieuwe afspraak voor in welk land de werknemer verzekerd is
 - 14.5 Uurloongrenzen jeugd-LIV 2023

Gewijzigd:

- Punt 2 (Verhoging gerichte vrijstelling kilometervergoeding): We hebben toegelicht wanneer u in 2024 een gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding mag geven voor reizen die de werknemer in 2023 maakte.
- Punt 5: De uurloongrenzen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) 2024 hebben we toegevoegd aan de cijferbijlage.
- Punt 12 (Minimumuurloon voor alle werknemers): We hebben een verwijzing aangebracht naar het kennisdocument minimumuurloon.
- Punt 14.1 (Wet toekomst pensioenen): We hebben toegelicht dat we uw (gewijzigde) pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen (WTP) kunnen beoordelen.
- Cijferbijlage:
 - In tabel 9 (Premies werknemersverzekeringen) stond dat de grootte van de werkgever afhankelijk is van uw premieuloosom in 2021. Dat hebben we gewijzigd naar 2022.
 - In tabel 14 (RVU-drempelvrijstelling) hebben we het vrijstellingsbedrag van 2024 toegevoegd.
 - In tabel 15 (Lage inkomensvoordeel (LIV)) hebben we de minimum- en maximumuurloongrens van het LIV toegevoegd.

Onderwerpen

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

1	Verhoging bedragen vrijwilligersregeling	3
2	Verhoging gerichte vrijstelling kilometervergoeding	4
3	Verruiming vrijstelling ov-abonnementen en voordeelurenkaarten	4
4	Alleenstaande-ouderenkorting niet meer uitsluitend via de SVB	4
5	Aanpassing uurloongrens LIV per 2024	5
6	Aanpassing vrije ruimte werkkostenregeling	5
7	Jeugd-LIV vervalt per 2024	6
8	Verhoging terugkeerpremie bij terugkeer eigenrisicodragers naar publieke bestel	6
9	Vastlegging regels over gebruik van inkomstenverhoudingen	6
10	Maatregelen in verband met de 30%-regeling voor ingekomen werknemers	6
	10.1 Aftopping bedrag toepassing 30%-regeling	6
	10.2 Versobering van de 30%-regeling	7
	10.3 Afschaffen partiële buitenlandse belastingplicht per 2025	8
	10.4 Mogelijkheid tot herziening van een beschikking 30%-regeling voor ingekomen werknemers	9
11	Wijzigingen in de aangifte loonheffingen	10
	11.1 Vervallen van rubriek 'Indicatie vakantiebonnen toegepast'	10
	11.2 Toevoegen van rubriek 'Indicatie deelname tijdsparfondsen'	10
	11.3 Vervallen cao-codes	10
12	Minimumuurloon	11
13	Toelichting mededeling/beschikking 'Gedifferentieerd Premiepercentage Werkhervattingskas' (Whk)	11
	13.1 Eigenrisicodragers WGA of ZW	11
	13.2 Beschikking mogelijk onjuist bij een 'no-riskpolis'	11
14	Overige informatie	12
	14.1 Wet toekomst pensioenen (WTP)	12
	14.2 Uitbetaalde bedragen aan derden opgeven	12
	14.3 Verduidelijking WSW-werknemers	13
	14.4 Eigenrisicodragers Ziektewet en WGA: verduidelijking premie AWF en Aof	13
	14.5 Grensoverschrijdende arbeid: nieuwe afspraak voor in welk land de werknemer verzekerd is	14
	14.6 Uurloongrenzen jeugd-LIV 2023	14
15	Cijferbijlage	14

1 Verhoging bedragen vrijwilligersregeling

Het wettelijke maximumbedrag voor toepassing van de vrijwilligersregeling is vanaf 2024 € 210 per maand en € 2.100 per jaar. Er kan sprake zijn van een vrijwilligersvergoeding als u blijft binnen deze maximumbedragen en als de vrijwilliger de werkzaamheden niet 'bij wijze van beroep' verricht. Betaalt u (omgerekend) een maximum uurvergoeding van € 5,50, dan is sprake van een niet-marktconforme beloning en gaan we ervan uit dat de werkzaamheden niet bij wijze van beroep worden verricht. Voor een vrijwilliger jonger dan 21 jaar geldt hiervoor vanaf 2024 een maximum uurvergoeding van € 3,25.

Informatie over de vrijwilligersregeling vindt u in paragraaf 18.20 van het Handboek Loonheffingen.

2 Verhoging gerichte vrijstelling kilometervergoeding

De gerichte vrijstelling voor reiskosten is per 1 januari 2024 verhoogd en bedraagt € 0,23 per kilometer (in 2023 € 0,21).

Het is alleen mogelijk om reiskosten die zijn gemaakt in 2023 gericht vrijgesteld te vergoeden in 2024 als de werknemer in 2023 al een onvoorwaardelijk recht had op de vergoeding. Of sprake was van een onvoorwaardelijk recht in 2023 hangt af van de arbeidsrechtelijke afspraken tussen de werkgever en de werknemer. Als de werknemer in 2023 een onvoorwaardelijk recht had op de vergoeding van ten minste € 0,23, dan is de vergoeding, voor zover die in 2024 wordt genoten, gericht vrijgesteld tot maximaal het bedrag van € 0,23 per kilometer.

3 Verruiming vrijstelling ov-abonnementen en voordeelurenkaarten

U kunt een ov-abonnement of voordeelurenkaart (hierna: ov-kaart) aan uw werknemer ter beschikking stellen, verstrekken of de kosten daarvan vergoeden. Tot en met 2023 geldt daarbij het volgende:

- Bij het ter beschikking stellen geldt een nihilwaardering als de werknemer de ov-kaart (ook) gebruikt voor zakelijke reizen, waaronder woon-werkverkeer. De mate van het privégebruik is daarbij niet van belang. Het privégebruik is niet belast.
- Bij het verstrekken of vergoeden geldt dat de waarde van de verstrekking of de vergoeding belast is, voor zover de verstrekking of de vergoeding uitgaat boven het zakelijk gebruik. Het meerdere is loon voor de werknemer. U kunt dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon als aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan.

Vanaf 1 januari 2024 is er geen onderscheid meer tussen het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een ov-kaart. De fiscale gevolgen zijn voor alle drie de manieren gelijk. Vanaf 2024 geldt dat, als de werknemer de ov-kaart (ook) gebruikt voor zakelijke reizen (waaronder woon-werkverkeer), de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling van een ov-kaart gericht is vrijgesteld. De mate van het privégebruik is vervolgens niet van belang en het privégebruik is niet belast.

4 Alleenstaande-ouderenkorting niet meer uitsluitend via de SVB

Voor een werknemer/uitkeringsgerechtigde die aan de voorwaarden daarvoor voldoet, hoort tot het bedrag van de loonheffingskorting ook de alleenstaande-ouderenkorting. Tot en met 2023 kon alleen de Sociale Verzekeringsbank (SVB) de alleenstaande-ouderenkorting toepassen. Vanaf 2024 kan elke uitkeringsinstantie of werkgever deze heffingskorting toepassen.

De alleenstaande-ouderenkorting is een heffingskorting voor een werknemer/uitkeringsgerechtigde die:

- voor het hele kalenderjaar of een deel daarvan een AOW-uitkering voor een alleenstaande heeft of daar recht op heeft.
- in het kalenderjaar geen of een gedeeltelijke AOW-uitkering voor een alleenstaande heeft omdat hij vóór de AOW-leeftijd in het buitenland woonde of omdat hij vanwege geloofsovertuiging gemoedsbezwaard is en daarom geen (volledige) AOW-uitkering heeft opgebouwd.
- een AOW-uitkering voor gehuwden krijgt, maar niet meer samenwoont omdat de partner bijvoorbeeld in een verzorgingstehuis woont.

De werknemer/uitkeringsgerechtigde kan er vanaf 2024 voor kiezen om de loonheffingskorting niet door de SVB te laten toepassen. Als hij ervoor kiest om de loonheffingskorting bij u te laten toepassen, dan kunt u vanaf 2024 ook de alleenstaande-ouderenkorting verrekenen. De werknemer/uitkeringsgerechtigde moet de keuze daarvoor schriftelijk aan u kenbaar maken, bijvoorbeeld met het model 'Opgaaf gegevens voor de loonheffingen'.

Let op

Een werknemer/uitkeringsgerechtigde mag de loonheffingskorting maar bij één inhoudingsplichtige laten verrekenen. Als uw werknemer/uitkeringsgerechtigde – die de AOW-leeftijd heeft – de loonheffingskorting bij u laat verrekenen, is het verstandig om de werknemer/uitkeringsgerechtigde erop te wijzen om de toepassing daarvan bij de SVB te beëindigen.

Wijziging van de loonbelastingtabellen

Alle loonbelastingtabellen kennen vanaf 2024 een extra kolom voor inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen mét verrekening van de alleenstaande-ouderenkorting. Daarbij hoort ook een extra kolom voor het bedrag van de verrekende arbeidskorting.

Wijziging van het model 'Opgaaf gegevens voor de loonheffingen'

Aan het model 'Opgaaf gegevens voor de loonheffingen' hebben we vanaf 2024 een extra vraag toegevoegd: 'Wilt u dat deze werkgever of uitkeringsinstantie ook de alleenstaande-ouderenkorting toepast?' Die vraag kan de werknemer/uitkeringsgerechtigde beantwoorden met Ja of Nee. In het model hebben we een uitgebreide toelichting hierover opgenomen. Het model is vanaf half december beschikbaar op belastingdienst.nl. De 'Ja' geldt vanaf het eerstvolgende inhoudingsmoment. Voorwaarde is wel dat de werknemer/uitkeringsgerechtigde op dat inhoudingsmoment de AOW-leeftijd heeft of die leeftijd in diezelfde kalendermaand bereikt.

Wijziging van het model 'Loonstaat'

Het model van de loonstaat hebben we voor 2024 uitgebreid met een extra selectievakje: als u de alleenstaande-ouderenkorting toepast, tekent u dat op de loonstaat aan. Het model is vanaf half december beschikbaar op belastingdienst.nl.

5 Aanpassing uurloongrens LIV per 2024

Tot en met 2023 is een van de voorwaarden voor het recht op het lage-inkomensvoordeel (LIV) dat het gemiddeld uurloon van een werknemer over een kalenderjaar minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon (WML) bedraagt. De bovengrens van 125% van het WML wordt per 1 januari 2024 verlaagd naar 104% van het WML. Deze verlaging hangt onder meer samen met de wijziging van het WML per 2024, zie punt 11. Per 1 januari 2024 is het minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder € 13,27 per uur.

Per januari 2024 is het minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder € 13,27 per uur. De uurloongrenzen waarbinnen het uurloon moet vallen voor recht op het LIV voor 2024 vindt u in de cijferbijlage, tabel 15.

Meer informatie over het LIV vindt u in paragraaf 27.2 van het Handboek Loonheffingen.

6 Aanpassing vrije ruimte werkkostenregeling

Per 2024 vervalt de tijdelijke verhoging van de vrije ruimte. Vanaf 2024 bedraagt de vrije ruimte:

- voor een loonsom tot en met € 400.000: 1,92%
- voor zover de loonsom meer is dan € 400.000: 1,18%

7 Jeugd-LIV vervalt per 2024

Het jeugd-LIV wordt afgeschaft per 1 januari 2024. In 2024 vindt nog wel de betaling plaats van het jeugd-LIV over de verloonde uren in 2023. Zie voor de uurloongrenzen van het jeugd-LIV voor 2023 de tabel in punt 14.6 van deze nieuwsbrief.

Meer informatie over het jeugd-LIV vindt u in paragraaf 27.3 van het Handboek Loonheffingen 2023.

8 Verhoging terugkeerpremie bij terugkeer eigenrisicodragers naar publieke bestel

Eindigt uw eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet (ZW), waarna u terugkeert naar de publieke verzekering bij UWV? Dan betaalt u vanaf dat moment weer aan ons de ZW-component van de premie voor de Werkhervattingskas (Whk-premie). Voor kleine werkgevers verandert er niets. Middelgrote en grote werkgevers kunnen te maken krijgen met de zogenoemde terugkeerpremie. De terugkeerpremie bedraagt in 2023 de helft van de sectorale premie. Vanaf 1 januari 2024 wordt de terugkeerpremie verhoogd naar de volledige sectorale premie.

Zie ook **Let op 5** in paragraaf 7.8.2 van het Handboek Loonheffingen.

9 Vastlegging regels over gebruik van inkomstenverhoudingen

Het begrip ‘inkomstenverhouding’ is een administratief begrip in de aangifte loonheffingen. De regels voor het gebruik van inkomstenverhoudingen staan in het Handboek Loonheffingen, paragraaf 3.4 en in de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen. Deze documenten hebben niet dezelfde status als wet- en regelgeving. De regels voor het gebruik van inkomstenverhoudingen worden vastgelegd in het besluit IKV. Vooruitlopend op de inwerkingtreding van het besluit IKV worden in de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte de regels voor het gebruik van inkomstenverhoudingen vastgesteld. Het besluit IKV treedt niet eerder in werking dan per 1 januari 2027.

Meer over het Besluit IKV en de inwerkingtreding daarvan vindt u op rijksoverheid.nl.

10 Maatregelen in verband met de 30%-regeling voor ingekomen werknemers¹

10.1 Aftopping bedrag toepassing 30%-regeling

Vanaf 1 januari 2024 geldt voor ingekomen werknemers als hoofdregel een maximumbedrag voor het bedrag dat u gericht vrijgesteld (onbelast) mag vergoeden voor extraterritoriale kosten als u kiest om de 30%-regeling toe te passen. De regels over wanneer u voor een werknemer de 30%-regeling mag toepassen vindt u in paragraaf 19.4.1 van het Handboek Loonheffingen.

Aftopping per 2024: hoofdregel

Deze informatie vindt u ook in paragraaf 19.4.3 van het Handboek Loonheffingen, maar we hebben de tekst verduidelijkt. Voorbeeld 1 vindt u (met een 4-stappenplan) ook in het handboek, maar u kunt ook dit 3-stappenplan gebruiken. Voorbeeld 3 hebben we toegevoegd.

Als u de 30%-regeling toepast geldt daarvoor vanaf 2024 een maximumgrondslag waarover u de 30%-vergoeding mag berekenen. De maximumgrondslag is de norm uit de Wet normering topinkomens (WNT-norm). Voor 2024 bedraagt de WNT-norm € 233.000. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Het maximale bedrag van de gericht vrijgestelde vergoeding voor 2024 is dan 30% van € 233.000 ofwel € 69.900. Deze bedragen zijn op jaarbasis. Als de 30%-regeling slechts een deel van het kalenderjaar van toepassing is, bijvoorbeeld omdat een werknemer gedurende het kalenderjaar naar Nederland komt of terug naar het buitenland gaat, past u dit maximumbedrag naar tijdsgelang toe.

¹ Wie een 'ingekomen werknemer' is leest u in paragraaf 19.4.1 van het Handboek Loonheffingen.

Voorbeeld 1

Een werknemer komt per 15 juni 2024 naar Nederland. De maand juni 2024 heeft nog 10 werkdagen. Het loon van de werknemer (inclusief de 30%-vergoeding) bedraagt van 15 juni tot en met 31 december 2024 € 150.000.

Bij toepassing van de 30%-regeling berekent u het gericht vrijgestelde bedrag als volgt:

stap 1: 30% van het daadwerkelijke loon à € 150.000 = € 45.000

stap 2: 30% van de herleide WNT-norm per jaar

U herleidt de WNT-jaarnorm naar de periode dat de werknemer in dienst is. € 150.000 is het loon voor een periode 6 maanden en (in juni) 10 werkdagen. Een maand stelt u op 65/3 dag. Een jaar stelt u op 260 dagen. Het bedrag van € 150.000 geldt voor 10 dagen (in de maand juni) + 130 dagen (6 maanden x 65/3 dag) = 140 dagen. De herleide WNT-jaarnorm is dan € 233.000 x 140/260 = € 125.461,54. Dat is minder dan het feitelijke loon. Dat betekent dat u het bedrag van stap 1 moet aftoppen, zie stap 3.

stap 3: Het maximaal gericht vrijgesteld te vergoeden bedrag is 30% van € 125.461,54 = € 37.639 (afgerond op hele euro's naar boven). Ofwel: u topt het bedrag van stap 1 af op € 37.639.

Overgangsrecht: aftopping voor sommige werknemers pas per 2026

Voor sommige werknemers gaat de aftoppingsmaatregel pas in per 1 januari 2026 op grond van het overgangsrecht. Dit overgangsrecht geldt als:

- u voor de werknemer de 30%-regeling over het laatste loontijdvak van 2022 hebt toegepast en
- de werknemer de 30%-vergoeding ook daadwerkelijk in dat loontijdvak heeft genoten en
- de werknemer na een onderbreking na 31 december 2022 niet opnieuw een ingekomen werknemer is geworden. Er is voor dit overgangsrecht geen sprake van een 'onderbreking' als de werknemer binnen 3 maanden een nieuwe werkgever vindt en op gezamenlijk verzoek de bewijsregel gedurende de resterende looptijd van toepassing is.

Voorbeeld 2

Een werknemer heeft per 1 juli 2022 een geldige 30%-beschikking. De beschikking geldt voor een periode van 5 jaar (dus tot en met 30 juni 2027). Het jaarloon van de werknemer (inclusief 30%-vergoeding) bedraagt telkens € 500.000. U hebt de 30%-regeling toegepast op het maandloon dat de werknemer in december 2022 genoten heeft. Deze werknemer kunt u tot en met 2025 een gericht vrijgestelde vergoeding geven van maximaal € 150.000 per jaar (30% van € 500.000).

Met ingang van 1 januari 2026 moet u de onbelaste vergoeding maximeren (aftoppen) op 30% van het bedrag van de WNT-norm. Bij een WNT-norm in 2026 van bijvoorbeeld € 240.000 is de maximale grondslag voor de 30%-regeling € 240.000. Op jaarbasis is het maximale bedrag van de gericht vrijgestelde vergoeding dan € 72.000 (30% van € 240.000).

Voorbeeld 3

Stel dat in het bovenstaande voorbeeld de werknemer op 1 februari 2023 ontslag neemt en op 1 maart 2023 in dienst treedt bij een nieuwe werkgever. Er is dan geen sprake van een onderbreking, omdat de werknemer binnen drie maanden een nieuwe werkgever heeft.

10.2 Versobering van de 30%-regeling

Met ingang van 1 januari 2024 geldt er voor ingekomen werknemers een versobering van de 30%-regeling. De hoogte van de gericht vrijgestelde vergoeding bedraagt dan niet meer voor de gehele looptijd maximaal 30%, maar:

- maximaal 30% gedurende de eerste 20 maanden van de looptijd
- maximaal 20% gedurende de volgende 20 maanden van de looptijd
- maximaal 10% gedurende de laatste 20 maanden van de looptijd

Voorbeeld 1

Een werknemer komt per 1 februari 2024 naar Nederland. De 30%-beschikking heeft een looptijd van 1 februari 2024 tot en met 31 januari 2029. Voor deze werknemer geldt het volgende:

- van 1 februari 2024 tot en met 30 september 2025 (20 maanden) geldt een gericht vrijgestelde vergoeding van maximaal 30%
- van 1 oktober 2025 tot en met 31 mei 2027 (20 maanden) geldt een gericht vrijgestelde vergoeding van maximaal 20%
- van 1 juni 2027 tot en met 31 januari 2029 (20 maanden) geldt een gericht vrijgestelde vergoeding van maximaal 10%

Overgangsrecht

Er geldt overgangsrecht voor werknemers van wie de beschikking ook na 2023 nog geldig is én die uiterlijk over het laatste loontijdvak van 2023 een 30%-vergoeding genoten. Dat overgangsrecht houdt in dat zij voor de gehele looptijd recht blijven houden op een vrijgestelde vergoeding van maximaal 30%.

Let op 1

Het overgangsrecht eindigt als de werknemer na een onderbreking opnieuw een ingekomen werknemer wordt. Er is voor dit overgangsrecht geen sprake van een 'onderbreking' als de werknemer binnen 3 maanden een nieuwe werkgever vindt en op gezamenlijk verzoek de bewijsregel gedurende de resterende looptijd van toepassing is.

Voorbeeld 2

De werknemer in voorbeeld 1 neemt op 1 augustus 2027 ontslag en krijgt met ingang van 1 oktober 2027 een nieuwe werkgever. Omdat hij binnen drie maanden van werkgever wisselt is geen sprake van een onderbreking. Bij de nieuwe werkgever kan dan voor de periode 1 oktober 2027 tot en met 31 januari 2029 (16 maanden) een gericht vrijgestelde vergoeding van maximaal 10% worden toegepast. De werkgever en de werknemer kunnen er ook voor kiezen om de werkelijke extraterritoriale kosten te vergoeden.

Let op 2

De Eerste Kamer heeft een motie aangenomen waarin zij de regering verzoekt '... de evaluatie van de 30%-regeling naar voren te halen, en op basis van deze evaluatie met een alternatief voorstel in het Belastingplan 2025 te komen die minder schadelijk uitpakt voor de economie.' In 2024 wordt gestart met die evaluatie. De evaluatie kan leiden tot nieuwe aanpassingen van de 30%-regeling.

10.3 Afschaffen partiële buitenlandse belastingplicht per 2025

Ingekomen werknemers kunnen voor het doen van aangifte inkomstenbelasting kiezen voor de zogenoemde partiële buitenlandse belastingplicht². Dit betekent dat deze werknemers voor de heffing in de inkomstenbelasting in box 2 en box 3 worden behandeld als niet-inwoners van Nederland. Deze regeling wordt met ingang van 1 januari 2025 afgeschaft. Dat betekent dat de werknemer vanaf 1 januari 2025 niet meer kan kiezen voor partiële belastingplicht.

Overgangsrecht

Hebt u werknemers die in 2023 een 30%-vergoeding genoten over het laatste loontijdvak van 2023? Voor deze werknemers, die bovendien zonder onderbreking ingekomen werknemer zijn gebleven, geldt overgangsrecht (zie ook het vergelijkbare overgangsrecht in punt 10.1). Als aan deze voorwaarden van het overgangsrecht is voldaan, kunnen zij tot en met 31 december 2026 gebruik blijven maken van de partiële buitenlandse belastingplicht.

² De keuzemogelijkheid staat in artikel 2.6 van de Wet inkomstenbelasting 2001.

10.4 Mogelijkheid tot herziening van een beschikking 30%-regeling voor ingekomen werknemers

Voor ingekomen werknemers, voor wie u gebruik wilt maken van de 30%-regeling, geven wij een voor bezwaar vatbare beschikking af. Het kan voorkomen dat er een fout in de beschikking staat, zoals in de naam of het bsn van de werknemer, in het loonheffingsnummer of in de begin- of einddatum. Een eenmaal afgegeven beschikking 30%-regeling staat onherroepelijk vast als de bezwaartermijn voorbij is. Tot 1 januari 2024 bevatte de wet- en regelgeving geen regeling voor de herziening of intrekking van een onjuiste beschikking 30%-regeling. Dit wijzigt met ingang van 1 januari 2024. Deze wijziging geeft ons de mogelijkheid om een onjuiste beschikking 30%-regeling ook na afloop van de bezwaartermijn te herzien. U of uw werknemer kan om zo'n herziening verzoeken, maar als wij de fout zelf constateren, kunnen wij ook zelf de beschikking herzien.

Als u ziet dat de eerdere beschikking een onjuistheid bevat, kunt u of kan uw werknemer aan ons een verzoek doen tot herziening van de beschikking. Dat kan tot vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de 30%-regeling volgens de beschikking kan worden toegepast. Dit is anders als u of uw werknemer verzoekt om herziening van een beschikking 30%-regeling, met als doel de looptijd van de beschikking te verlengen. U of uw werknemer kan dan een verzoek om herziening indienen tot vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de 30%-regeling nog zou kunnen worden toegepast volgens de nog af te geven herziene beschikking. Een herziening in het voordeel van u of van de werknemer kan terugwerkende kracht hebben.

Als de herziening leidt tot een intrekking of tot een wijziging die nadelig is voor de werknemer, doen wij dat bij een voor bezwaar vatbare beschikking. Er is sprake van nadeel als de omvang van het eerdere recht op grond van de beschikking versobert. U kunt of uw werknemer kan tegen deze herziene beschikking in bezwaar en beroep gaan. Tegen een herziene beschikking zonder dat er nadeel is voor de werkgever of voor de werknemer is geen bezwaar mogelijk. Een herziening in het nadeel van de werkgever of de werknemer heeft alleen gevolgen voor toekomstige loontijdvakken. Behalve als wij aannemelijk maken dat sprake is van 'te kwader trouw' of als sprake is van een redelijkerwijs kenbare fout bij de werkgever of de werknemer.

De staatssecretaris van Financiën heeft naar aanleiding van de mogelijkheid tot herziening van de beschikking 30%-regeling een beleidsbesluit uitgebracht waarin is verduidelijkt hoe de 30%-regeling mag worden verwerkt in de aangifte loonheffingen als de beschikking 30%-regeling één of meer tijdvakken bevat die reeds zijn verstreken.

Voorbeeld

U hebt een verzoek om een beschikking 30%-regeling ingediend voor de maximale looptijd van 5 jaar met als ingangsdatum 1 januari 2020. Uit de arbeidsrechtelijke afspraken blijkt dat u aan de werknemer een 30%-vergoeding hebt toegekend. Wij hebben een beschikking 30%-regeling abusievelijk afgegeven met een looptijd van 4 jaar, dus van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023. In januari 2024 ontdekt u dat er een foute einddatum op de beschikking staat en doet u een verzoek om herziening van de beschikking 30%-regeling. De einddatum moet zijn 31 december 2024. Door de hiervoor vermelde wijziging zullen wij de beschikking herzien en afgegeven met een looptijd tot en met 31 december 2024.

Uitwerking voorbeeld

- U mag vanaf het moment van het indienen van het verzoek om herziening van de 30%-regeling, de 30%-regeling toepassen in de periode waarvoor het herzieningsverzoek wordt gedaan. Voorwaarde is wel dat u en uw werknemer aan alle overige voorwaarden voor het toepassen van de 30%-regeling blijven voldoen.
- U mag er ook voor kiezen om de 30%-regeling, vooruitlopend op de herziene beschikking niet toe te passen. In dit geval mag u de aangiften loonheffingen over loontijdvakken waarvan de aangiftetermijn is verstreken corrigeren door middel van het indienen van correctieberichten voor de periode waarin volgens de herziene beschikking recht bestaat op de 30%-regeling.

11 Wijzigingen in de aangifte loonheffingen

Er zijn twee wijzigingen in het aanleveren van gegevens met de aangifte loonheffingen per 2024.

11.1 Vervallen van rubriek 'Indicatie vakantiebonnen toegepast'

De rubriek 'Indicatie vakantiebonnen toegepast' vervalt. Vakantiebonnen kwamen in de praktijk al niet meer voor. U gebruikte de rubriek tot en met 2023 alleen nog in situaties waarin sprake was van een tijdsparfonds. In verband daarmee hebben we een nieuwe uitvraag toegevoegd, zie punt 11.2.

11.2 Toevoegen van rubriek 'Indicatie deelname tijdsparfonds'

Met een 'tijdsparfonds' bedoelen we een afspraak tussen werkgever en werknemer, waarbij de werknemer een zelfstandig recht heeft op vakantiebijslag en op loon tijdens vakantie, verlof en verzuimdagen, tegenover een tijdsparfonds dat de bedrijfsorganisatie heeft ingesteld. In de CAO Bouw & Infra is sprake van zo'n tijdsparfonds.

CAO of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, mét zo'n tijdsparfonds

U moet deze indicatie voor alle inkomstenverhoudingen met Code soort inkomstenverhouding 11, 13, 15 en 17 verplicht aanleveren met een 'J' als sprake is van een CAO of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling met zo'n tijdsparfonds.

Geen CAO of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling

Als geen sprake is van een CAO of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregeling die voorziet in een tijdsparfonds, levert u voor uw werknemers niets aan of u levert de indicatie 'N' aan.

UWV heeft deze informatie nodig voor de beoordeling van uitkeringsrechten.

Voor meer informatie over een tijdsparfonds, zie Handboek Loonheffingen, paragraaf 5.1, onderdeel 'VCR-notitie §8.11', paragraaf 21.2.2 en de 'Bijlage Tijdsparfonds'.

11.3 Vervallen cao-codes

In aangiften loonheffingen over 2024 mag u 136 cao-codes niet meer gebruiken. Dit omdat die cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen niet meer geldig zijn. Uw softwareleverancier heeft dat mogelijk al in uw salarissoftware verwerkt. Voor enkele niet meer te gebruiken codes geldt misschien een andere code. U kunt dan gebruikmaken van de codes die in onderstaande tabel zijn opgenomen onder 'Bijzonderheid':

Vervallen cao-code	Omschrijving	Bijzonderheid Werknemers vallen mogelijk onder cao-code:	
27	MORTEL- EN MORTELTRANSPORTONDERNEMINGEN	4212	MORTELBEDRIJVEN CAO
49	VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG ONDERDEEL VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN	2948	VVT EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG
468	ENERGIE- EN NUTSBEDRIJVEN	1471	WENB SECTOR
720	CULTUURTECHNISCHE WERKEN	725	GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR
1045	THUISZORG	2948	VVT EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG
1480	BLOEMENVEILING AALSMEER	144	ROYAL FLORAHOLLAND
1659	ING CAO	1635	ING BANK
1691	AVIA PARTNER	467	DNATA
1752	VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN ARBEID EN GEZONDHEID	2948	VVT EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG
2586	NORFOLKLINE BEAMBTEN	1888	DFDS SEAWAYS B.V.
2931	ENECO BEDRIJFSPROTOCOL 2008	4035	ENECO BEDRIJFS CAO

De codes die u wel mag gebruiken vindt u op cbsvooruwbedrijf.nl. Gebruikt u in 2024 toch een vervallen code? Dan krijgt u van ons een zogenoemd 'terugkoppelrapport'. Daarin verzoeken wij u om uw aangifte met de onjuiste code te herstellen met een correctiebericht. Is er geen geldige cao of arbeidsvoorwaardenregeling? Gebruik dan code 9999.

12 Minimumuurloon

Vanaf 1 januari 2024 geldt er een wettelijk minimumuurloon dat het wettelijk minimumloon per maand-, week- en dag vervangt. Voor werknemers jonger dan 21 jaar gelden wettelijke minimumjeugdurlonen. Bij een overeengekomen maand-, week- of dagloon is het uurloon vanaf 2024 niet meer afhankelijk van het aantal contracturen per week. Voor de bedragen van de minimumurlonen: zie de cijferbijlage.

Wilt u meer weten over het minimumuurloon? Lees dan het [Kennisdocument wettelijk minimumuurloon 2024](#).

13 Toelichting mededeling/beschikking 'Gedifferentieerd Premiepercentage Werkhervattingskas' (Whk)

In november 2023 hebben vrijwel alle werkgevers de mededeling of beschikking voor de premie Werkhervattingskas (Whk) voor 2024 ontvangen. Daar lichten we het volgende op toe.

13.1 Eigenrisicodrager WGA of ZW

De Whk-premie bestaat uit twee componenten: de premie WGA en de premie ZW.

Bent u per 1 januari 2024 eigenrisicodrager voor de WGA en/of voor de ZW geworden? Of is per 1 januari 2024 uw eigenrisicodragerschap geëindigd? Dan hebben we voor de betreffende premiecomponent mogelijk nog geen rekening gehouden met deze wijziging bij het vervaardigen van de beschikking. U ontvangt dan nog een gewijzigde beschikking.

Voor de werkgever die per 1 januari 2024 eigenrisicodrager WGA en/of ZW is geworden is de premiecomponent WGA en/of ZW 0%. Voor de werkgever die per 1 januari niet meer eigenrisicodrager is geldt voor de component WGA en/of ZW het sectorale premiepercentage of een individueel berekend percentage.

13.2 Beschikking mogelijk onjuist bij een 'no-riskpolis'

Volgens een uitspraak van de Hoge Raad ([ECLI:NL:HR:2022:1557](#)) vallen meer uitkeringen onder de zogenoemde no-riskpolis dan waar wij voorheen rekening mee hielden. Dat betekent dat we misschien het gedifferentieerde premiepercentage Werkhervattingskas (Whk) over 2024 voor middelgrote en grote werkgevers verkeerd hebben vastgesteld.

Het gedifferentieerde premiepercentage Whk 2024 is mogelijk onjuist wanneer u een werknemer in dienst hebt genomen die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en daarom geen WIA-uitkering krijgt. Op grond van de no-riskpolis krijgt deze werknemer bij ziekte een ZW-uitkering en eventueel aansluitend een WIA-uitkering. Met een no-riskpolis rekenen we de uitkeringslasten niet aan u toe, waardoor u dan geen hogere Whk-premie betaalt. Meer informatie over de no-riskpolis vindt u op de [website van UWV](#).

Volgens de uitspraak van de Hoge Raad geldt de no-riskpolis ook voor ZW-uitkeringen aan een werknemer die:

- met een no-riskpolis bij u in dienst was, en
- ziek uit dienst ging, en
- binnen 5 jaar na de startdatum van de 1e dienstbetrekking voor de 2e keer bij u in dienst kwam, en
- opnieuw ziek uit dienst is gegaan

De gevolgen van die uitspraak konden we nog niet meenemen in de beschikking 'Gedifferentieerd premiepercentage Whk 2024'. Daarom zijn de ZW-uitkeringen en eventuele WIA-uitkeringen aansluitend aan de ze dienstbetrekking aan u toegerekend als uitkeringslast. Het gaat hierbij om uitkeringen die in 2022 zijn uitbetaald. Hierdoor is het gedifferentieerde premiepercentage Whk bij middelgrote en grote werkgevers mogelijk te hoog vastgesteld.

Maak bezwaar als u denkt dat uw beschikking niet klopt

Denkt u dat de uitspraak van de Hoge Raad ook voor u geldt? Maak dan bezwaar tegen de beschikking 'Gedifferentieerd premiepercentage Whk 2024'. In uw beschikking staat hoe u dat doet.

14 Overige informatie

Naast informatie over 2024 geven we u ook informatie die niet specifiek voor of vanaf 2024 geldt. Deze informatie wordt verwerkt in het Handboek Loonheffingen 2024.

14.1 Wet toekomst pensioenen (WTP)

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (WTP) in werking getreden. Vanaf die datum kennen we een nieuw pensioenstelsel. Hebt u een pensioenregeling voor uw werknemers? En voldoet die nog niet aan de regels van dit nieuwe stelsel? Dan moet u ervoor zorgen dat u uiterlijk 1 januari 2027 uw pensioenregeling hebt aangepast aan dit nieuwe stelsel. Voor meer informatie over het nieuwe pensioenstelsel kunt u terecht op pensioenuidelijkheid.nl en werkenaanonspensioenen.nl.

Als u uw pensioenregeling voor uw werknemers hebt aangepast aan de Wet toekomst pensioenen (WTP) of als u een nieuwe pensioenregeling hebt voor uw werknemers als gevolg van de inwerkingtreding van de WTP, kunnen wij uw pensioenregeling toetsen of deze voldoet aan de fiscale regels. Op uw verzoek nemen wij daar schriftelijk een beslissing op. U moet het verzoek aan ons doen voordat u de pensioenregeling invoert, of voordat u de bestaande pensioenregeling wijzigt. U kunt bezwaar maken tegen onze beslissing.

Als u een verzoek tot beoordeling aan ons hebt gedaan en als wij beslissen dat dat de regeling niet voldoet aan de fiscale regels van de Wet loonbelasting, staat onze beslissing na 6 weken onherroepelijk vast. Maar als u de regeling daarna onmiddellijk aanpast met inachtneming van de fiscale regels waarbij die aanpassing ingaat op het tijdstip waarop ook de regeling ingaat, is die regeling wel aan te merken als een pensioenregeling zoals bedoeld in de Wet loonbelasting. De regeling wordt dan geacht om vanaf de ingangsdatum van de regeling een pensioenregeling te zijn zoals bedoeld in de Wet loonbelasting.

Let op

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft in een wetsvoorstel aangegeven de transitieperiode te willen verlengen tot 1 januari 2028.

14.2 Uitbetaalde bedragen aan derden opgeven

Als u in 2023 bedragen hebt uitbetaald aan 'derden' dan moet u gegevens over die bedragen vóór 1 februari 2024 aan ons doorgeven. U bent verplicht dit te doen omdat u ook aangiften loonheffingen moet doen. U krijgt voor dat aanleveren géén aparte uitnodiging meer.

Een 'derde' is iemand die niet bij u in echte of fictieve dienstbetrekking is. U vermeldt deze persoon dus niet in uw aangifte loonheffingen. Verder factureert deze persoon niet aan u, of stuurt u een factuur zonder btw. 'Zonder btw' betekent dat op de factuur 0% btw, € 0 btw of helemaal geen btw staat. Bijvoorbeeld omdat sprake is van vrijgestelde prestaties, of omdat deze persoon gebruikmaakt van de kleineondernemersregeling of de verleggingsregeling.

U moet de volgende gegevens aanleveren:

- het bedrag dat u hebt uitbetaald (of de waarde in het economisch verkeer van de beloning in natura)
- de datum waarop u hebt uitbetaald
- een aantal gegevens van de persoon aan wie u hebt uitbetaald:
 - burgerservicenummer (bsn)
 - naam
 - adres
 - geboortedatum

Hebt u die laatste 4 gegevens nog niet? Vraag deze dan alsnog op.

Op belastingdienst.nl/ubd vindt u meer informatie. Bijvoorbeeld over hoe u de gegevens over uitbetaalde bedragen aan ons aanlevert.

14.3 Verduidelijking WSW-werknemers

In het Handboek Loonheffingen staat informatie over hoe u het loon van werknemers met een WSW-indicatie (WSW-werknemers) moet opgeven in de aangifte loonheffingen. U vindt dat in paragraaf 7.5 onder Let op 3. Op deze informatie geven wij een verduidelijking.

Loon uit een WSW-dienstbetrekking geeft u op in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof hoog' of in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon Aof laag'. Dus niet in de rubrieken voor Aof-uitkering. 'Hoog' of 'laag' is afhankelijk van het volgende:

- is sprake van een WSW-dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de WSW? Dan gebruikt u code aard arbeidsverhouding 21 of 22. Op het loon uit deze dienstbetrekking is altijd de hoge Aof-premie van toepassing.
- is sprake van een WSW-dienstbetrekking als bedoeld in artikel 7 van de WSW? Dan gebruikt u code aard arbeidsverhouding 23. De Aof-premie over het loon uit deze dienstbetrekking is afhankelijk van uw grootte als werkgever. Bent u een 'kleine werkgever' dan geldt de lage premie, bent u een '(middel)grote werkgever' dan geldt de hoge premie.

Meer over de code aard arbeidsverhouding vindt u in paragraaf 29.13 van het Handboek.

14.4 Eigenrisicodrager Ziektewet en WGA: verduidelijking premie AWf en Aof

In paragraaf 7.8.1 en 7.8.2 van het Handboek Loonheffingen hebben wij niet duidelijk opgeschreven welke premie voor de AWf en de Aof van toepassing is als u als eigenrisicodrager (erd) bent en een uitkering ZW of WGA aan uw werknemer betaalt.

Voor de ZW- of WGA-uitkeringen die u betaalt als erd geldt de lage AWf-premie en de hoge Aof-premie. U gebruikt voor dat loon en de verschuldigde premie de rubrieken voor AWf-uitkering en Aof-uitkering. Naast deze premies geldt de reguliere voor u geldende Whk-premie en de werkgeversheffing Zvw.

Let op

Bovenstaande geldt ook voor een overheidswerkgever. Een overheidswerkgever is over de uitkering géén Ufo-premie verschuldigd. De erd-overheidswerkgever betaalt over de uitkering dus wel de lage AWf-premie (en geeft het loon en de premie op in de rubrieken voor AWf-uitkering). Dit is anders dan bij de werkgeversbetaling: dan betaalt de overheidswerkgever geen AWf-premie (zie paragraaf 9.6.2 van het Handboek).

Het kan zijn dat u naast de betaling van de ZW- of WGA-uitkering ook nog loon betaalt op grond van de arbeidsovereenkomst, zoals een aanvulling op de uitkering, loon voor werken of een uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen. Over het loon op grond van de arbeidsovereenkomst bent u de regulier geldende premies verschuldigd: de hoge of lage AWf-premie naar gelang de soort arbeidsovereenkomst en de hoge of lage Aof-premie op grond van de grootte van u als werkgever. U gebruikt voor dat loon en de verschuldigde premie de rubrieken die regulier van toepassing zijn voor AWf (laag of hoog) en Aof (laag of hoog).

14.5 Grensoverschrijdende arbeid: nieuwe afspraak voor in welk land de werknemer verzekerd is

In paragraaf 20.2 en 20.4 van het Handboek Loonheffingen staat informatie over in welk land iemand verzekerd is bij grensoverschrijdend werken. In paragraaf 20.4 stond de regeling 'COVID-19 en thuiswerken', een afspraak tussen de landen van de EU, EER en Zwitserland. Deze regeling ging over de gevolgen voor de sociale zekerheid voor werknemers die thuiswerkten in het woonland. Voor de sociale zekerheid mocht u blijven uitgaan van het land waar de werknemer normaal de dienstbetrekking zou hebben uitgeoefend. Deze regeling is per 1 juli 2023 gestopt.

Per 1 juli 2023 gelden weer de normale regels om te bepalen in welk land een werknemer verzekerd is. Wel heeft een aantal landen een zogenoemde Kaderovereenkomst getekend. In deze overeenkomst staat een afspraak speciaal voor werknemers die tussen de 25% en 50% van hun totale werktijd in hun woonland werken. Voor deze werknemers wordt onder voorwaarden een uitzondering gemaakt op de normale regels van de verordening. Meer informatie hierover kunt u vinden op de [website van de SVB](#).

14.6 Uurloongrenzen jeugd-LIV 2023

UWV berekent in 2024 het jeugd-LIV over 2023. De bandbreedtes voor het uurloon voor het jeugd-LIV voor 2023 zijn als volgt vastgesteld:

Bandbreedtes 2023	Ondergrens	Bovengrens
20 jaar	€ 9,79	€ 12,04
19 jaar	€ 7,34	€ 10,89
18 jaar	€ 6,12	€ 8,17

De leeftijd van de werknemer op 31 december 2022 bepaalt welke bandbreedte van toepassing is.

15 Cijferbijlage

Bij deze Nieuwsbrief publiceren we ook een aangepaste [cijferbijlage](#) met alle bedragen en percentages die voor 2024 gelden. We hebben het volgende gewijzigd:

- In tabel 9 (Premies werknemersverzekeringen) stond dat de grootte van de werkgever afhankelijk is van uw premieoonsom in 2021. Dat hebben we gewijzigd naar 2022.
- In tabel 14 (RVU-drempelvrijstelling) hebben we het vrijstellingsbedrag van 2024 toegevoegd (€ 2.182).
- In tabel 15 (Lage inkomensvoordeel (LIV)) hebben we de minimum- en maximumuurloongrens van het LIV toegevoegd (€ 14,33 resp. € 14,91).

